



CONSULTATION SCF - ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. LES GRANDS ENJEUX IDENTIFIÉS DANS LE PRÉSENT CAHIER DE CONSULTATION CORRESPONDENT-ILS À VOS PRINCIPAUX ENJEUX ET À VOS PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS ?

En tant que Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins(CMFEMM), trois des enjeux identifiés dans le document de consultation nous concernent plus directement.

1. Réduction des inégalités les plus préoccupantes entre les femmes et les hommes,

- *de la violence ; parce que bien des femmes sont harcelées lorsqu'elles travaillent dans certains milieux à prédominance masculine.*
- *de la lutte aux stéréotypes sexuels et sexistes ; parce que la société et ses instances véhiculent toujours les mêmes stéréotypes de genre, et ce dès la naissance des individus.*
- *de la mixité en formation et en emploi ; En 2015, on compte plus de la moitié des métiers qui sont majoritairement masculins (moins de 33% de présence féminine) au Québec. Ni les enseignants, ni les orienteurs, ni les parents, ni les nouveaux arrivants ne sont actuellement sensibilisés/informés du potentiel (en termes de perspectives d'emploi et de conditions de travail) que peuvent représenter les métiers majoritairement masculins. Pourtant, la diversification des choix professionnels des femmes est un levier très important pour l'atteinte de l'égalité économique entre les femmes et les hommes.*
- *de l'autonomisation des femmes dans une perspective d'équité et de lutte contre la pauvreté ; tant que les hommes et les femmes ne seront pas traités de manière équitable dans tous les aspects du travail, impossible de parler d'équité, et les femmes demeurent parmi les plus pauvres.*
- *de la conciliation famille-travail ; L'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales représente un défi de taille qui touche encore en majorité des travailleuses bien que de plus en plus des travailleurs aussi.*
- *de la sous-représentation des femmes dans les lieux d'influence et de pouvoir. Pour que les choses changent, particulièrement pour les femmes, il est primordial que les genres soient représentés à parts égales dans les sphères du pouvoir.*

2. Contribution et mobilisation des agentes et des agents de socialisation et des actrices et des acteurs de changement en faveur de l'égalité femmes-hommes

Les tables de concertation comme la nôtre (bien que non citées dans la liste des actrices et des acteurs de changement en faveur de l'égalité femmes-hommes), entre autres de par leur multi-sectorialité, contribuent grandement à la prise de conscience des inégalités entre les hommes et les femmes, et ce à tous les niveaux touchés par notre table de concertation : secteurs de l'éducation, de l'entreprise, des institutions publiques et privées, du communautaire, et de l'immigration. Nous avons constitué des comités de travail spécifiques (femmes immigrantes, éducation et entreprises). À ce jour, ces comités ont permis (ou sont en voie de le faire) d'identifier les obstacles majeurs à l'intégration des filles/femmes dans les formations et emplois majoritairement masculins, des stratégies pour la favoriser, et les instances à cibler pour y arriver. De cette façon, nous arrivons véritablement à conscientiser et à faire changer bien des individus et des groupes quant à leur vision de l'égalité entre les hommes et les femmes en emploi. Cependant, le fait que nous devons lutter à chaque année, sans certitude pour le futur, pour le maintien des activités de la Concertation, nous rend la tâche encore plus difficile.

3. Implication des hommes dans l'atteinte de l'égalité

Il est clair que pour atteindre nos objectifs de mission, soit l'accès, l'intégration, le maintien et l'avancement professionnel des femmes dans les métiers majoritairement masculins, il est essentiel d'impliquer les hommes. Comme ils sont majoritaires dans les instances du pouvoir encore aujourd'hui, et comme il existe toujours plus de la moitié des secteurs de métiers qui sont majoritairement masculins, ils ont une influence certaine sur l'enjeu et entre eux. À la CMFEMM, en partenariat avec nos membres, nous tentons de développer des stratégies pour le faire.

II. QUELLES SONT VOS PRINCIPALES RECOMMANDATIONS EN TERMES DE PRIORITÉS D'ACTION ?

ÉGALITÉ DE FAIT (RÉELLE) VS ÉGALITÉ DE DROIT...

Là où le gouvernement peut intervenir :

1. Certaines stratégies, par exemple l'analyse différenciée selon les sexes, ne sont pas appliquées, dans les projets/programmes même de l'État. Est-ce par incompréhension, complexité ou manque d'intérêt? Il faut se poser la question et trouver une solution. Le gouvernement devrait prendre l'initiative d'au moins l'exiger avant toute décision relativement aux projets, programmes et lois relevant de sa juridiction; malgré les engagements pris, ce n'est pas ce que l'on constate. Toutes les données menant à des statistiques devraient être analysées selon le genre. On ne peut se permettre de faire des enquêtes spécifiques à chaque fois qu'on a besoin de faire une ADS. Cela peut

causer des retards importants et ainsi l'ADS devient facilement contestable. Si l'ADS n'est pas la bonne solution, essayons autre chose; ce ne sera pas la première fois que le gouvernement change sa méthode d'analyse concernant le genre.

2. Comme il est relaté dans le document de consultation, la population croit à tort que l'égalité hommes-femmes est atteinte (on le constate amplement en ce qui a trait aux métiers), peut-être à cause des lois et des programmes qui ont été mis en œuvre et publicisés. Et parce qu'on ne parle pas ou si peu des inégalités. Il serait important que la réalité soit aussi diffusée judicieusement... À l'image de la campagne *Décider entre hommes* où est dénoncée par le (sous)-rire l'absence de femmes dans les sphères de décisions. Une campagne de sensibilisation nationale bien ciblée serait certes un bon outil pour informer et sensibiliser la population sur les inégalités dans les secteurs de l'emploi.
3. Il est préférable de cibler tous les secteurs d'activité professionnelle majoritairement masculins plutôt que de n'en sélectionner que quelques-uns tel que proposé dans le document : génie, informatique. Ce ne sont pas là des secteurs où les femmes rencontrent beaucoup de résistance. Cependant, on trouve plusieurs candidates à des emplois plus manuels qui n'osent pas, mais voudraient bien intégrer des emplois majoritairement masculins.
4. On constate que certaines lois sont en vigueur (à titre d'exemple la loi sur l'équité salariale), mais ne sont pas respectées... Comment y croire si rien n'est fait pour qu'elles soient appliquées? Avoir un choix professionnel illimité et appliquer l'équité salariale tout en reconnaissant la présence des femmes dans tous les métiers, particulièrement ceux qui sont encore majoritairement masculins, doit être rendu obligatoire (à tout le moins accompagné des mesures contraignantes) et mis en œuvre sur tous les types de lieux de travail. Il est primordial d'y éliminer le sexisme sous toutes ses formes. Ce ne peut être la responsabilité des travailleuses seules d'exiger que tombent les calendriers avec des photos dégradantes des femmes, l'absence de toilettes, etc.
5. La lutte contre les stéréotypes de genre : il faut commencer les efforts dès le très jeune âge si on veut voir une réelle différence dans les temps futurs. Ne pas hésiter à montrer des exemples de reproduction de stéréotypes de genre car ils ne sont souvent même pas remarqués comme tels dans la vie courante, tellement ils sont intégrés comme des vérités innées. Plus on en parlera, plus la société sera sensibilisée et plus le changement s'opérera.
6. Les programmes scolaires devraient être révisés pour que les rôles ne soient plus divisés selon les sexes, dans les images, dans la littérature d'apprentissage, par le personnel des écoles, par les orienteurs encore plus. Des actions spécifiques devraient être prises pour

influencer aussi les parents et leur fournir des alternatives pour ne plus reproduire les stéréotypes sexuels.

7. Même dans le contexte de l'intégration des métiers majoritairement masculins, la violence envers les femmes trouve à sévir. Que ce soit à travers de petits gestes, des paroles déplacées ou carrément de harcèlement sous toutes ses formes. Il faut trouver des moyens d'intervenir plus fortement dans ce domaine. Renforcer les filles en leur faisant connaître leurs droits et sensibiliser les garçons, dès le secondaire. Mettre en place des mécanismes pour contrer l'intimidation dès le primaire. Il faut que ça cesse...
8. Les horaires de travail dans certains secteurs professionnels ne correspondent même pas avec les horaires d'ouverture des garderies. On en est à considérer les horaires variables sur 24 heures comme avantageux pour celles qui ont des enfants en bas âge et/ou qui sont aidantes naturelles. Il peut y avoir des solutions plus intéressantes. Des avantages fiscaux pourraient être accordés aux entreprises qui ont des équipes de travail de petite taille et/ou dont la situation financière réfrène l'implantation de mesures de conciliation travail-famille. Après tout, ces avantages sont prisés par les travailleuses et les travailleurs. Cela peut s'avérer rentable pour les entreprises. À noter : d'autres mesures qui ne nécessitent pas l'intervention gouvernementale peuvent être appliquées au sein des entreprises.
9. Concernant la sous-représentation des femmes dans les lieux de pouvoir, plusieurs propositions sont sur la table.... Il faut cesser de ne prendre qu'acte et forcer l'action.
10. Inclure des hommes dans la démarche de l'atteinte de l'égalité. Plusieurs hommes des nouvelles générations sont sensibles et contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Il serait temps d'utiliser ces ressources potentielles et de les amener à s'investir.